

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien, mengembangkan kapabilitas baru, menciptakan inovasi dalam layanan kesehatan, serta menerapkan manajemen perubahan yang bersifat kolaboratif. Upaya-upaya tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan sistem pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh guna memastikan keberlangsungan dan kemajuan rumah sakit dalam mencapai visi dan misinya.

Untuk dapat bersaing dengan institusi pelayanan kesehatan lainnya, baik di sektor kesehatan maupun sosial, rumah sakit perlu melakukan perubahan secara berkelanjutan. Idealnya, proses implementasi perubahan tersebut berlangsung secara efektif dan efisien. Putri (2018) menyatakan bahwa tujuan utama dari perubahan organisasi adalah meningkatkan kapasitas adaptif terhadap dinamika lingkungan eksternal serta memodifikasi perilaku kerja karyawan di dalam organisasi. Mengingat rumah sakit sangat bergantung pada peran sumber daya manusia, baik tenaga medis maupun *non-medis*, maka keterlibatan aktif mereka menjadi faktor strategis dalam mendukung keberhasilan transformasi organisasi.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dan sosial. Sebagai institusi yang kompleks, rumah sakit memiliki struktur dan fungsi yang khas dalam penyelenggaraan layanan medis, serta melibatkan berbagai kelompok profesional dalam upaya pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat (Melani et al., 2024).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014, rumah sakit didefinisikan sebagai institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, termasuk di dalamnya layanan rawat inap. Rumah sakit juga merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan organisasi sosial yang berfungsi memberikan pelayanan medis dan keperawatan secara komprehensif.

Tujuan utama rumah sakit adalah menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan keterlibatan aktif dari seluruh elemen organisasi, termasuk tenaga keperawatan. Perawat, sebagai tenaga kesehatan profesional yang memberikan pelayanan secara langsung dan berkesinambungan kepada pasien, memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui penyediaan asuhan keperawatan yang optimal.

Pada era saat ini, kebutuhan masyarakat tercermin dalam ekspektasi terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi.

Masyarakat yang semakin kritis dan terdidik menuntut pelayanan yang responsif, dikelola secara transparan, partisipatif, dan akuntabel. Rumah sakit dituntut untuk mampu menyediakan layanan kesehatan yang tepat waktu, akurat, serta efisien secara biaya, selaras dengan harapan pengguna layanan. Salah satu faktor krusial dalam mewujudkan mutu pelayanan tersebut adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit (Bekti, 2018).

Tingkat kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit turut menentukan loyalitas pasien. Layanan inti yang mencakup pelayanan medis oleh dokter dan perawat serta ketersediaan alat medis bersama dengan layanan pendukung seperti penyediaan makanan dan kenyamanan ruang perawatan, harus senantiasa ditingkatkan. Hal ini penting, karena pasien cenderung tidak mempertahankan kesetiaan terhadap rumah sakit apabila mereka merasa bahwa mutu layanan yang diterima tidak memenuhi harapan. Dengan demikian, keberlangsungan hubungan jangka panjang antara pasien dan rumah sakit sangat bergantung pada persepsi terhadap kualitas pelayanan (Anathasia, 2023).

Penerapan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan bertujuan untuk menjamin terselenggaranya sistem pelayanan kesehatan yang berkualitas. Keperawatan merupakan salah satu sub-rumpun dalam kelompok tenaga kesehatan yang memegang peran penting dalam pemberian layanan kesehatan,

terutama melalui pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual yang bersifat holistik dan berkelanjutan di lingkungan rumah sakit.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah perawat di Indonesia pada tahun 2021 mencapai 511.191 orang, mengalami peningkatan sebesar 16,65% dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 438.234 orang. Menurut Chandra (2018), kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit, mengingat perawat merupakan profesi kesehatan yang paling banyak berinteraksi langsung dengan pasien (Wuryastuti et al., 2023).

Secara global, laporan *State of the World's Nursing* (SWON) tahun 2020 oleh *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa jumlah tenaga keperawatan dunia mencapai 27,9 juta orang. Namun demikian, terdapat kekurangan tenaga perawat sebesar 5,9 juta orang secara global. Sekitar 89% dari kekurangan tersebut terjadi di negara-negara berpendapatan menengah ke bawah, dengan kesenjangan tertinggi tercatat di wilayah WHO Afrika, Asia Tenggara, dan Mediterania Timur. Oleh karena itu, dibutuhkan tambahan sekitar 10,6 juta tenaga keperawatan secara global pada tahun 2030 untuk mengatasi kesenjangan tersebut (Oleh, 2022).

Berdasarkan data terbaru dari *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) yang dikompilasi oleh William Russell, Indonesia menempati peringkat keempat sebagai negara dengan rasio perawat terendah di dunia pada tahun 2023. Rasio

jumlah perawat di Indonesia tercatat hanya sebesar 2,28 per 1.000 penduduk. Kekurangan tenaga keperawatan ini berpotensi menimbulkan dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan, keterjangkauan layanan, serta kesejahteraan masyarakat secara umum (Ananta & Dirdjo, 2021).

Perawat memiliki peran strategis sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, mengingat mereka berinteraksi langsung dengan pasien. Astuti (2018) menyatakan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat seperti sikap sopan, ramah, perhatian, dan sabar merupakan unsur utama dalam membentuk kepuasan pasien. Pelayanan yang optimal sangat bergantung pada kinerja perawat, sehingga perhatian terhadap produktivitas tenaga keperawatan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen rumah sakit.

Dalam konteks meningkatnya kebutuhan terhadap layanan kesehatan di tingkat global, peran perawat menjadi semakin krusial dalam menjaga derajat kesehatan masyarakat. Namun, kesenjangan antara jumlah perawat dan jumlah penduduk, terutama di negara-negara dengan rasio rendah seperti Indonesia, dapat berdampak negatif terhadap mutu layanan, keterjangkauan pelayanan kesehatan, serta kondisi kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Kemampuan tenaga kesehatan perlu dioptimalkan dan dapat diukur melalui hasil kerja yang mencerminkan penguasaan terhadap

ilmu pengetahuan, teknologi, serta keterampilan dalam memberikan pelayanan kesehatan. Di samping itu, tenaga kesehatan juga dituntut memiliki motivasi internal yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas rutin di fasilitas pelayanan kesehatan, dengan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman kerja yang telah dimiliki (Azisah et al., 2024).

Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, khususnya perawat, adalah menciptakan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, penerapan budaya organisasi yang efektif sangat diperlukan sebagai pedoman kerja yang dapat membentuk perilaku dan kinerja pegawai secara konsisten dalam menjalankan tugas organisasi (Purnami & Utama, 2019).

Data terkini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia berada pada angka 74,4%, masih di bawah rata-rata produktivitas kawasan ASEAN yang mencapai 78,2%. Indonesia juga tertinggal dibandingkan negara-negara tetangga seperti Filipina (86,3%), Singapura (82,7%), Thailand (80,1%), dan Vietnam (80%), sebagaimana disampaikan oleh Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan.

Dalam konteks pelayanan rumah sakit, kualitas kehidupan kerja perawat mencerminkan sejauh mana institusi memberikan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan potensi dirinya, baik

melalui jenjang karier, pelatihan, maupun partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Rendahnya kualitas kehidupan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti frustrasi, penurunan kinerja, bahkan peningkatan risiko turnover di kalangan tenaga kesehatan (Ayuni, 2023).

Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan aspek krusial dalam upaya peningkatan produktivitas kerja dan mutu pelayanan kesehatan. Namun demikian, data *World Health Organization* (WHO, 2020) menunjukkan bahwa sebanyak 52,4% perawat berada pada kategori kualitas kehidupan kerja yang sedang. Kondisi ini menjadi dasar penting bagi penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja perawat di rumah sakit.

Produktivitas kerja perawat memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan. Sayangnya, Indonesia masih menghadapi tantangan besar terkait keterbatasan jumlah tenaga keperawatan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), rasio perawat di Indonesia hanya sebesar 1,89 per 1.000 penduduk, masih jauh dibawah rekomendasi WHO yang menetapkan standar minimal 3 per 1.000 penduduk. Ketimpangan ini berdampak pada penurunan mutu pelayanan dan kepuasan pasien terhadap layanan yang diberikan.

Secara umum, produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Simanjuntak dalam Andriyany (2021) mengemukakan bahwa pelatihan, kondisi mental dan fisik perawat, serta hubungan antara atasan dan bawahan merupakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas. Di samping itu, aspek keselamatan dan kesehatan kerja juga berperan penting dalam penilaian produktivitas tenaga kerja. Beberapa studi menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, bahkan melebihi faktor lainnya. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa tenaga kerja yang merasa aman dan sehat akan cenderung bekerja lebih optimal dan efisien (Wafiq Azizah et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Hayulita (2022) di RSI Ibnu Sina Padang Panjang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat sebagai variabel independen dan kinerja perawat sebagai variabel dependen. Hasil analisis menggunakan uji *Spearman Rank* menunjukkan *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien korelasi positif sebesar 0,636, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan (Hayulita et al., 2023).

Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai dimensi yang mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan perawat, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, dukungan dari manajemen, peluang

pengembangan profesional, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika perawat merasa puas dengan lingkungan kerjanya, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Sebaliknya, kualitas kehidupan kerja yang rendah dapat menimbulkan stres dan kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga perhatian terhadap faktor-faktor yang membentuk kualitas kehidupan kerja sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Iga Tri Putri (2018) di RSUD Deli Serdang, yang menemukan adanya hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja perawat. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,332 dengan p -value 0,000 ($< 0,05$), yang memperkuat bukti bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Secara keseluruhan, kualitas kehidupan kerja yang baik mendorong perawat untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Hal ini karena perawat yang merasa sejahtera secara fisik, psikologis, dan profesional cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas-tugas keperawatan.

Kinerja perawat dapat diukur melalui kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, serta tingkat kepuasan pasien terhadap layanan yang diberikan. Kinerja yang optimal umumnya berkorelasi positif dengan kualitas kehidupan kerja yang baik. Sebaliknya, rendahnya kualitas kehidupan kerja cenderung berdampak negatif terhadap kinerja perawat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 11% terhadap kinerja perawat, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan namun tidak mutlak. Artinya, masih terdapat sekitar 64,9% faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja perawat, seperti pelatihan, motivasi kerja, kebijakan manajemen rumah sakit, serta kondisi eksternal lainnya. Dengan demikian, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil observasi awal di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng, ditemukan berbagai permasalahan yang dihadapi perawat dalam lingkungan kerja mereka. Pada aspek kompensasi, sejumlah perawat menyatakan bahwa besaran gaji yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang ditanggung, terutama ketika mereka harus melaksanakan tugas tambahan di luar tanggung jawab keperawatan, seperti pekerjaan administratif dan

logistik. Hal ini menimbulkan perasaan tidak dihargai dan berdampak pada penurunan semangat kerja.

Dari segi kesejahteraan, meskipun kebutuhan dasar umumnya masih terpenuhi, namun fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, program kesehatan karyawan, dan insentif kesejahteraan belum sepenuhnya tersedia atau dirasakan manfaatnya. Permasalahan yang cukup serius juga ditemukan dalam aspek keselamatan lingkungan kerja. Beberapa perawat mengungkapkan bahwa ketersediaan alat pelindung diri (APD) masih terbatas dan prosedur keselamatan kerja belum tersosialisasi secara menyeluruh, sehingga menimbulkan kecemasan saat bertugas dan berpotensi mengganggu konsentrasi serta keselamatan mereka sendiri.

Dalam aspek pengembangan karir, sejumlah perawat menyampaikan bahwa kesempatan untuk mengikuti pelatihan maupun peningkatan keterampilan masih sangat terbatas. Kurangnya kejelasan jenjang karir juga menyebabkan perasaan stagnasi dalam perkembangan profesional, yang pada akhirnya menimbulkan kejenuhan dan menurunkan motivasi kerja. Dari sisi komunikasi, sebagian perawat mengeluhkan pola komunikasi satu arah antara atasan (kepala ruangan) dan perawat pelaksana. Arahan yang diberikan sering kali tidak diikuti dengan penjelasan yang memadai atau forum diskusi, yang pada akhirnya menimbulkan kebingungan serta tekanan psikologis dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hal

itulah maka peneliti tertarik untuk memilih penelitian dengan judul Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka dibuat rumusan masalah yaitu apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.
- b. Untuk menganalisis hubungan antara kesejahteraan perawat dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.
- c. Untuk menganalisis hubungan antara keselamatan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.

- d. Untuk menganalisis hubungan antara pengembangan karir perawat dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.
- e. Untuk menganalisis hubungan antara komunikasi perawat dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng

Hasil penelitian diharapkan sebagai masukan bagi direktur rumah sakit untuk menyusun perencanaan kebutuhan tenaga perawat yang lebih tepat, memberikan informasi mengenai kualitas kehidupan kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Latemmamala Kabupaten Soppeng.

2. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perawat sebagai pelaksanaan dari pelayanan keperawatan, yang dapat berhubungan kepada produktivitas kerja dari perawat pelaksana.

3. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain mengenai kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja perawat.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pemberdayaan dengan produktivitas kerja perawat.